



E-ISSN 3032-601X & P-ISSN 3032-7105
Vol. 1, No. 4b, Oktober 2024

MISTER

Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science,
Technology and Educational Research

**Jurnal Penelitian Multidisiplin dalam Ilmu
Pengetahuan, Teknologi dan Pendidikan**

**UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH
KOTA BANDA ACEH**

mister@serambimekkah.ac.id

Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science Technology
and Educational Research

Journal of MISTER

Vol. 1, No. 4b, Oktober 2024

Pages: 2562–2569

Strategi Komunikasi Interpersonal antara Atasan dan Bawahan
dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Adyawinsa
Telecommunications & Electrical

Anisti, Tuty Mutiah, Naurah Raihaanah Hisaanah

Prodi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Komunikasi dan Bahasa, Universitas Bina
Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia

Article in Journal of MISTER

Available at : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister/index>

DOI : <https://doi.org/10.32672/mister.v1i4b.2303>

How to Cite this Article

APA : Anisti, Mutiah, T., & Raihaanah Hisaanah, N. (2024). Strategi Komunikasi Interpersonal antara Atasan dan Bawahan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Adyawinsa Telecommunications & Electrical. *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 1(4b), 2562 – 2569. <https://doi.org/10.32672/mister.v1i4b.2303>

Others Visit : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister/index>

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is a scholarly journal dedicated to the exploration and dissemination of innovative ideas, trends and research on the various topics include, but not limited to functional areas of Science, Technology, Education, Humanities, Economy, Art, Health and Medicine, Environment and Sustainability or Law and Ethics.

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is an open-access journal, and users are permitted to read, download, copy, search, or link to the full text of articles or use them for other lawful purposes. Articles on Journal of MISTER have been previewed and authenticated by the Authors before sending for publication. The Journal, Chief Editor, and the editorial board are not entitled or liable to either justify or responsible for inaccurate and misleading data if any. It is the sole responsibility of the Author concerned.



ISSN 3032-7105

ISSN 3032-601X



9

773032

710001

9

773032

601002

Strategi Komunikasi Interpersonal antara Atasan dan Bawahan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Adyawinsa Telecommunications & Electrical

Anisti¹, Tuty Mutiah², Naurah Raihaanah Hisaanah³

Prodi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Komunikasi dan Bahasa, Universitas Bina Sarana
Informatika, Jakarta, Indonesia^{1,2,3}

*Email Korespodensi: anisti@bsi.ac.id

Diterima: 21-10-2024

| Disetujui: 22-10-2024

| Diterbitkan: 23-10-2024

ABSTRACT

The move of the Energy Solutions division to Constructions and the change in leadership in January 2024 emphasize the importance of the new leadership's interpersonal communication. This research explores effective leadership communication strategies to improve employee performance throughout the company. To understand interpersonal communication strategies between leaders and subordinates at PT. Adyawinsa Telecommunication & Electrical, this research uses the case study method. A qualitative approach allows collecting data from various sources, including observations, interviews, and documents. The case study approach also allows for the collection of data from various other sources. At PT. Adyawinsa Telecommunications & Electrical, construction division, interpersonal communication between leaders and subordinates is very important. Openness, positive attitudes, empathy, support and equality are the basis of communication strategies. This approach encourages collaboration, motivation and innovation, improves employee performance and team synergy, and strengthens the company's strategic achievements. Research in the Constructions Division of PT. Adyawinsa Telecommunications & Electrical shows that interpersonal communication between leaders and subordinates increases employee productivity, performance, motivation and engagement.

Keywords: PT. Adyawinsa Telecommunication & Electrical, Employee Performance, Interpersonal Communication Strategy

ABSTRAK

Perpindahan divisi Energi Solutions ke Constructions dan pergantian kepemimpinan pada Januari 2024 menekankan pentingnya komunikasi interpersonal pimpinan baru. Penelitian ini mengeksplorasi strategi komunikasi kepemimpinan efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di seluruh perusahaan. Untuk memahami strategi komunikasi interpersonal antara pimpinan dan bawahan di PT. Adyawinsa Telecommunication & Electrical, penelitian ini menggunakan metode studi kasus. Pendekatan kualitatif memungkinkan pengumpulan data dari berbagai sumber, termasuk observasi, wawancara, dan dokumen. Pendekatan studi kasus juga memungkinkan pengumpulan data dari berbagai sumber lainnya. Di PT. Adyawinsa Telecommunications & Electrical, divisi konstruksi, komunikasi interpersonal antara pimpinan dan bawahan sangat penting. Keterbukaan, sikap positif, empati, dukungan, dan kesetaraan menjadi dasar strategi komunikasi. Pendekatan ini mendorong kolaborasi, motivasi, dan inovasi, meningkatkan kinerja karyawan dan sinergi tim, serta memperkuat pencapaian strategis perusahaan. Penelitian di Divisi Constructions PT. Adyawinsa Telecommunications & Electrical menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal antara pimpinan dan bawahan meningkatkan produktivitas, kinerja, motivasi, dan keterlibatan karyawan.

Katakunci: PT. Adyawinsa Telecommunication & Electrical, Kinerja Karyawan, Strategi Komunikasi Interpersonal.

PENDAHULUAN

Kinerja mencerminkan kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan berhasil dan berdaya guna (Suandi dkk. 2024). Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap karyawan untuk memiliki keahlian dan keterampilan yang relevan agar dapat memberikan kinerja yang optimal dan berkualitas. Di dalam lingkungan perusahaan, menjaga komitmen antara perusahaan dan karyawan merupakan faktor kunci untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hal ini memerlukan strategi perusahaan yang tepat serta budaya komunikasi yang efektif. Strategi perusahaan harus dirancang sedemikian rupa sehingga dapat memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja terbaik mereka, sementara budaya komunikasi yang efektif memastikan bahwa semua pihak memahami tujuan dan tanggung jawab mereka secara jelas. Dengan demikian, sinergi antara strategi perusahaan dan budaya komunikasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana setiap karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka demi kesuksesan bersama.

Dari konsep kinerja yang telah dijelaskan, dapat dipahami bahwa kinerja karyawan dan kinerja organisasi saling terkait erat dan tidak dapat dipisahkan. Kesuksesan dalam mencapai tujuan organisasi sangat bergantung pada kontribusi sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, terutama karyawan yang bertindak sebagai pelaku utama dalam upaya mencapai tujuan tersebut. Karyawan, dengan keahlian dan dedikasi mereka, menjadi pilar penopang keberhasilan organisasi dalam berbagai aspek operasional dan strategis. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merujuk pada evaluasi hasil kerja individu di dalam organisasi, yang dinilai berdasarkan sejauh mana mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Idealnya komunikasi kepemimpinan yang baik kepada bawahan dapat menciptakan kondisi yang menyenangkan dan kondusif dalam organisasi. Komunikasi yang efektif dari pemimpin tidak hanya meningkatkan kepercayaan dan kepuasan karyawan, tetapi juga secara signifikan mempengaruhi kinerja mereka (Hariyadi, 2023).

Kombinasi antara standar kinerja yang jelas dan komunikasi yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan suportif. Karyawan merasa lebih terlibat dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal, karena mereka memahami peran mereka dalam kesuksesan organisasi dan mendapatkan bimbingan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan demikian, penilaian kinerja yang menyeluruh dan berfokus pada kedua aspek ini tidak hanya membantu dalam mengukur pencapaian individu, tetapi juga dalam membangun budaya kerja yang produktif dan harmonis, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

Melalui komunikasi yang efektif, pemimpin dapat mengidentifikasi kebutuhan dan kekhawatiran karyawan secara lebih tepat waktu, memungkinkan mereka untuk mengambil tindakan yang diperlukan guna mendukung kinerja dan kesejahteraan tim. Dengan demikian, pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik tidak hanya menyatukan visi dan tujuan perusahaan dengan anggota timnya, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan produktif, yang pada akhirnya mendorong kinerja yang optimal dan keberhasilan jangka panjang bagi organisasi.

Komunikasi merupakan kegiatan yang sangat penting dalam berorganisasi. Menurut Rahkmat, komunikasi adalah suatu proses yang berkembang, yang awalnya bersifat impersonal kemudian menjadi interpersonal. Hal ini berarti bahwa ada peningkatan hubungan di antara para pelaku komunikasi. Seringkali, pertemuan interpersonal dimulai dengan pembicaraan mengenai hal-hal yang bersifat umum, seperti umur, tempat tinggal, pendidikan, asal daerah, dan sebagainya (Hasanah & Yu Mayyasa, 2019).

Komunikasi interpersonal yang baik membantu dalam menyelesaikan konflik dan masalah yang mungkin timbul dalam organisasi. Dengan adanya pemahaman yang lebih baik di antara anggota tim, solusi dapat ditemukan secara lebih efektif dan efisien. Pemimpin yang memahami pentingnya komunikasi interpersonal akan lebih mampu mengarahkan timnya menuju pencapaian tujuan bersama, karena mereka dapat menjembatani perbedaan dan mengatasi hambatan komunikasi.

Komunikasi interpersonal melibatkan paling sedikit dua orang yang mempunyai sifat, nilai-nilai, pendapat, sikap, pikiran dan perilaku yang khas dan berbeda-beda. Selain itu, komunikasi interpersonal juga menuntut adanya tindakan saling memberi dan menerima di antara pelaku yang terlibat dalam komunikasi (Syamsuri dkk, 2020).

Tentu saja, perusahaan membutuhkan individu yang memiliki kemampuan komunikasi yang efektif untuk menyampaikan pesan dan membimbing serta membina karyawan individu ini disebut general manager. Peran utama seorang general manager adalah bertanggung jawab memimpin sebuah divisi disuatu perusahaan. Seperti halnya di PT Adyawinsa Telecommunication & Electrical yang terletak di kota Jakarta Utara, Perusahaan ini berdiri sejak 2003. PT. Adyawinsa Telecommunication & Electrical merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa manufaktur, service dan konsultan telekomunikasi dan elektro. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Pegangsaan Dua Km.2 no. 64, Kelapa Gading – Jakarta Utara.

PT. Adyawinsa Telecommunication & Electrical memiliki prioritas utama dalam pelayanan nya terhadap kepuasan setiap vendor yang bekerjasama dengan PT. Adyawinsa, Direktur Utama PT. Adyawinsa Telecommunication & Electrical mengharapkan karyawan PT. Adyawinsa Telecommunication & Electrical ini mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada seluruh vendor agar mereka merasakan kepuasan dalam bekerja sama dengan PT Adyawinsa Telecommunication & Electrical. Oleh karena itu, Direktur Utama PT Adyawinsa Telecommunication & Electrical menugaskan para general manager disetiap divisi perusahaan tersebut untuk memimpin, membimbing dan mengawasi kinerja para staff disetiap divisi, dikarenakan seorang direktur utama tidak bisa mengontrol setiap karyawan yang ada diperusahaannya maka itu alasannya disetiap perusahaan harus ada seorang leader disetiap divisi perusahaan untuk memimpin divisinya masing-masing.

Salah satu tantangan kompleks adalah bagaimana memastikan bahwa individu tetap berkomitmen pada nilai-nilai yang dianut oleh Organisasi secara sukarela dan melibatkan partisipasi aktif dari karyawan. Perubahan yang signifikan dalam individu tidak akan terjadi hanya karena perintah, melainkan hanya akan terjadi jika individu tersebut memiliki motivasi internal untuk berubah. Komitmen organisasi merujuk pada keadaan di mana seorang karyawan memilih untuk mendukung suatu organisasi tertentu, termasuk tujuan dan nilai-nilainya, serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Pemberdayaan merupakan serangkaian langkah yang dilakukan secara bertahap di dalam organisasi untuk mencapai hasil yang optimal dan meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya proses tersebut. Dikarenakan hal tersebut, diperlukan komitmen dari anggota organisasi terhadap organisasi, yang dapat ditingkatkan melalui pemberian wewenang dan tanggung jawab, sehingga mendorong motivasi dan komitmen terhadap organisasi. Selain meningkatkan keterampilan komunikasi interpersonal, seorang pimpinan juga dapat mendorong terbentuknya komitmen terhadap organisasi. Semakin baik kualitas komunikasi interpersonal seorang pimpinan, semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan.

Komitmen organisasi adalah bentuk sikap yang penting dalam perilaku organisasi. dalam studi perilaku organisasi, komitmen organisasi dianggap sebagai bagian dari sikap yang mempengaruhi perilaku.

Sikap dalam konteks organisasi dianggap krusial karena berdampak pada cara individu bertindak. Komitmen terhadap organisasi, sebagai bagian dari sikap, memengaruhi berbagai perilaku kunci yang memastikan efektivitas organisasi. Pentingnya komitmen karyawan didukung oleh banyak penelitian yang menunjukkan hubungan yang kuat antara komitmen organisasional dan kinerja kerja.

PT Adyawinsa Telecommunication & Electrical tidak bisa mengabaikan komitmen organisasi yang ditanamkan pada karyawannya. Komitmen ini menciptakan budaya perusahaan yang kuat dan bersatu. Diharapkan bahwa karyawan perusahaan memiliki kemampuan untuk menyesuaikan sikap dan perilaku mereka dengan nilai-nilai yang telah ditetapkan, sehingga mereka dapat mempersiapkan diri untuk menghadapi kesulitan saat ini dan di masa yang akan datang. Untuk tetap relevan dan bersaing, perusahaan harus dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang mungkin terjadi di masa depan. Perubahan ini dibuat dengan tujuan meningkatkan komitmen karyawan untuk mendukung kinerja mereka secara keseluruhan.

Perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan yang berkomitmen tinggi bekerja dengan semangat dan dedikasi yang sesuai dengan tujuan dan visi perusahaan. Ini tidak hanya akan meningkatkan efisiensi dan produktivitas, tetapi juga Perubahan yang terjadi di PT Adyawinsa Telecommunication & Electrical khususnya divisi Energi Solutions adalah terjadinya perpindahan divisi dari Energi Solutions bergabung dengan divisi Constructionss dan ada pimpinan baru sebagai general manager divisi Energi Solution/Constructionss per – 1 Januari 2024. Perubahan kepemimpinan tentu akan berdampak pada performa karyawan di divisi Energi Solutions, karena akan ada perubahan dalam kebijakan strategis yang diterapkan oleh pimpinan baru. Hal ini akan mengharuskan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan kebijakan-kebijakan baru tersebut. Komunikasi interpersonal yang efektif dari pimpinan baru kepada karyawan akan memiliki pengaruh besar terhadap bagaimana pesan dalam kebijakan strategis tersebut diterima, karena komunikasi yang baik menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi semua karyawan. Dengan demikian, kebijakan baru tersebut akan diterima dengan baik dan tidak akan menimbulkan ketegangan di kalangan karyawan di divisi *Constructions Business*.

Tujuan dari penelitian ini adalah menghadapi kesulitan saat ini dan di masa yang akan datang. Untuk tetap relevan dan bersaing, perusahaan harus dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang mungkin terjadi di masa depan. Perubahan ini dibuat dengan tujuan meningkatkan komitmen karyawan untuk mendukung kinerja mereka secara keseluruhan.

Kepemimpinan lama memiliki pendekatan yang kurang efektif dalam memotivasi karyawan dan tidak berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan individu. Hal ini bisa terlihat dari turunnya produktivitas karyawan dan ketidakselarasan antara tujuan individu dengan visi perusahaan. Selain itu, gaya komunikasi pemimpin sebelumnya yang kurang terbuka atau tidak memberikan umpan balik yang jelas kepada karyawan dapat menyebabkan kebingungan dan ketidakpastian dalam menjalankan tugas. Akibatnya, karyawan merasa kurang termotivasi, stagnan dalam kinerja, dan tidak optimal dalam berkontribusi terhadap pencapaian target perusahaan. Permasalahan ini dapat menjadi salah satu alasan utama dilakukannya pergantian kepemimpinan di perusahaan tersebut.

Komunikasi interpersonal yang efektif dari pimpinan baru kepada karyawan akan memiliki pengaruh besar terhadap bagaimana pesan dalam kebijakan strategis tersebut diterima, karena komunikasi yang baik menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi semua karyawan. Dengan demikian, kebijakan baru tersebut akan diterima dengan baik dan tidak akan menimbulkan ketegangan di kalangan karyawan di divisi *Constructions Business*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus sebagai desain penelitian utama. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena strategi komunikasi interpersonal antara pimpinan dan bawahan di PT Adyawinsa Telecommunication & Electrical. Metode studi kasus dianggap sesuai karena memungkinkan peneliti untuk menyelidiki fenomena tersebut dalam konteks nyata organisasi dan memahami faktor-faktor kontekstual yang mempengaruhinya. Pendekatan kualitatif akan memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi secara mendalam pengalaman dan persepsi karyawan terhadap komunikasi interpersonal dengan pimpinan perusahaan tersebut, serta memahami dampaknya terhadap lingkungan kerja dan motivasi mereka. Selain itu, metode studi kasus akan memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dari berbagai sumber, seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi internal, sehingga memperkaya pemahaman tentang strategi komunikasi interpersonal yang digunakan dalam organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Hasil

Berdasarkan hasil observasi lapangan dalam proses komunikasi sehari-hari di Divisi Constructions seorang general manager proyek (pengirim) dapat menyampaikan instruksi kerja kepada tim nya (penerima) melalui rapat harian dengan media yang digunakan yaitu platform zoom atau whatsapp dikarenakan seperti yang diketahui bahwa pimpinan divisi Constructions ditempatkan di kantor regional constructions Bandung sehingga komunikasi nya lewat jarak jauh. Pimpinan divisi ini memimpin dua cabang kantor regional yaitu Bandung dan Jakarta yang diteliti dalam penelitian ini adalah strategi komunikasi interpersonal pimpinan kepada bawahan nya di divisi constructions cabang Jakarta. Tetapi tidak menutup kemungkinan untuk berinteraksi secara tatap muka. Melalui rapat yang diadakan oleh pimpinan divisi setiap hari nya pesan yang disampaikan oleh general manager mencakup detail teknis proyek, tenggat waktu proyek, dan tanggung jawab masing-masing anggota tim.

Komunikasi non-verbal juga memainkan peran penting dalam rapat tersebut. Pimpinan divisi yang menggunakan bahasa tubuh terbuka dan ekspresi wajah yang ramah dapat menciptakan suasana yang mendukung dan inklusif, sehingga anggota tim merasa lebih nyaman untuk mengemukakan pendapat atau pertanyaan mereka. Di sisi lain, nada suara yang tegas namun tetap bersahabat dari pimpinan divisi bisa menekankan pentingnya instruksi yang diberikan sekaligus menunjukkan kepedulian terhadap kinerja tim.

Hambatan komunikasi yang terjadi di divisi constructions Ketika ada anggota tim yang tidak memahami Bahasa teknis yang digunakan oleh manager yang dapat mengganggu pemahaman pesan selain itu hambatan komunikasi yang dirasakan Pimpinan divisi menghadapi hambatan komunikasi yang signifikan dalam organisasinya. Kurangnya keterbukaan dari staf. Beberapa staf enggan untuk terbuka dalam berkomunikasi, yang dapat disebabkan oleh rasa ketidaknyamanan, ketakutan, atau kurangnya rasa percaya. Hal ini mengakibatkan aliran informasi yang penting menjadi terhambat, sehingga pimpinan divisi kesulitan mendapatkan informasi yang akurat dan lengkap.

Hasil observasi mengenai pengaruh komunikasi interpersonal dari atasan kepada bawahan terhadap peningkatan kinerja bawahan di divisi konstruksi menunjukkan beberapa temuan yang signifikan. Pertama, dalam divisi konstruksi, komunikasi interpersonal yang efektif dari atasan kepada bawahan memiliki dampak langsung terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas pekerjaan.

Selain itu, observasi menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang baik memfasilitasi kolaborasi yang lebih baik antara berbagai tim di divisi konstruksi. Ketika atasan secara terbuka berkomunikasi tentang kebutuhan proyek, masalah yang muncul, dan perubahan yang diperlukan, bawahan dapat bekerja secara lebih terkoordinasi dan efektif, menghindari hambatan yang sering terjadi akibat kurangnya komunikasi yang efektif.

Observasi juga menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang baik mempengaruhi motivasi dan keterlibatan bawahan dalam proyek konstruksi. Ketika atasan secara teratur memberikan umpan balik positif dan memotivasi bawahan untuk mencapai target kinerja, hal ini menciptakan lingkungan kerja yang membangkitkan semangat dan antusiasme, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan.

Salah satu temuan utama dari penelitian ini adalah pentingnya komunikasi terbuka antara pimpinan dan karyawan. Pimpinan di PT. Adyawinsa Telecommunication & Electrical mendorong lingkungan komunikasi yang terbuka dimana karyawan merasa nyaman untuk berbicara dan mengemukakan ide-ide mereka. Hal ini dicapai melalui forum-forum komunikasi seperti pertemuan mingguan dan sesi umpan balik yang digunakan secara efektif untuk mendukung komunikasi dua arah. Dengan adanya ruang untuk berdiskusi secara terbuka, karyawan merasa dihargai dan didengarkan, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

2) Pembahasan

Strategi komunikasi interpersonal antara pimpinan dan bawahan dalam PT Adyawinsa Telecommunications & Electrical khususnya divisi konstruksi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan yang kuat dan transparan di tempat kerja bergantung pada keterbukaan. Pemimpin sangat menekankan pentingnya menciptakan lingkungan di mana setiap anggota tim merasa nyaman untuk berbagi ide, masalah, dan aspirasi mereka secara terbuka. Dengan mendorong keterbukaan ini, perusahaan tidak hanya memungkinkan tim bekerja dengan lebih baik, tetapi juga membantu dalam mengatasi masalah dan mencapai tujuan dengan lebih efisien. Selain itu, keterbukaan juga berperan dalam memperkuat rasa kebersamaan di antara anggota tim, meningkatkan motivasi, dan membangun komitmen yang lebih kuat terhadap visi dan nilai perusahaan. Dengan demikian, dalam PT Adyawinsa Telecommunications & Electrical, keterbukaan bukan hanya menjadi nilai utama, tetapi juga strategi yang strategis untuk mencapai keunggulan kompetitif melalui kolaborasi yang produktif dan inovasi yang berkelanjutan.

Empati memainkan peran sentral dalam strategi komunikasi ini. Ketika seorang pimpinan menunjukkan kepedulian dan pemahaman terhadap tantangan yang dihadapi oleh stafnya, baik itu dalam konteks pekerjaan maupun kehidupan pribadi, hal itu menciptakan lingkungan kerja yang sangat berarti. Dengan mendengarkan secara aktif dan tanpa menghakimi, pimpinan tidak hanya menunjukkan perhatian pada kebutuhan individu tetapi juga membuka ruang bagi karyawan untuk merasa didengar dan dihargai.

Di PT Adyawinsa Telecommunications & Electrical khususnya divisi Konstruksi, teori komunikasi interpersonal DeVito digunakan untuk meningkatkan kinerja individu dan memperkuat keberhasilan tim dan organisasi secara keseluruhan. Pemimpin perusahaan ini telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan jangka panjang dengan menanamkan nilai-nilai seperti keterbukaan, sikap positif, empati, dukungan, dan kesetaraan.

Melalui komunikasi interpersonal yang efektif, mereka mampu memotivasi karyawan untuk berkolaborasi secara lebih efisien, menghadapi tantangan dengan lebih baik, dan merespon perubahan pasar

dengan cepat dan adaptif. Dengan demikian, bukan hanya kinerja individu yang meningkat, tetapi juga sinergi tim yang kuat yang menjadi kunci utama dalam meraih pencapaian strategis perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan peranan penting dalam keseluruhan hasil produktivitas kerja di Divisi Constructions PT Adyawinsa Telecommunications & Electrical. Dengan fokus pada hubungan antara pimpinan dan bawahan, hasil penelitian meliputi beberapa aspek kunci yang mempengaruhi efektivitas komunikasi, seperti keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan. Pimpinan divisi telah berhasil menerapkan strategi komunikasi interpersonal ini dengan baik, yang terbukti dalam peningkatan kinerja, motivasi, dan keterlibatan karyawan divisi Constructions. Meskipun demikian, ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan. Pentingnya komunikasi interpersonal dan penerimaan lebih banyak ide inovatif dari bawahan yang menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka. Penggunaan teknologi yang lebih terintegrasi juga dianggap sebagai langkah yang penting untuk mendukung komunikasi yang lebih efisien dan berlangsung secara real-time. Hasil observasi juga mengkonfirmasi pentingnya komunikasi interpersonal dalam berbagai aspek operasional di Divisi Constructions. Mulai dari peningkatan produktivitas dan kualitas pekerjaan hingga memfasilitasi kolaborasi yang lebih profesional tim, komunikasi yang efektif membawa dampak positif yang signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahan tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga menjadi dasar untuk membentuk lingkungan kerja yang positif, berfokus pada kerja sama, dan saling mendorong untuk kemajuan. Dengan menerapkan strategi komunikasi yang terarah dan positif, Karyawan Divisi Konstruksi di PT. Adyawinsa Telecommunications & Electrical dapat terus meningkatkan kinerja nya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dhea Septianti, & Hani Fitria Rahmani. (2024). Pengaruh Good University Governance dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Keuangan STIKES Rumah Sakit Dustira Cimahi. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 747-791. <https://doi.org/10.62710/n6r2v436>
- Hariyadi, A. S. Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Purwokerto.
- Marzuki, & Dedi Sufriadi. (2024). Semangat Kerja dalam Menunjang Produktivitas Karyawan (Kajian Literatur). *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 1(1), 06–13. <https://doi.org/10.32672/mister.v1i1.1007>
- Yusuf, A. M., & Hasanah, N. (2020). Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Motivasi Berprestasi Pada Mahasiswa Pbsi Stkip Budidaya Binjai Stambuk 2017/2018. *Serunai: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 54- 57.
- Syamsuri, A. R., Halim, A., & Darvita, D. (2020). Analisis Adversity Quotient Dan Komunikasi Interpersonal Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Intervening Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ecobisma*, Vol.7.